

Peran mediasi keamanan psikologis dalam pengaruh kepemimpinan perubahan terhadap perilaku inovatif karyawan dalam bekerja = The Mediating role of psychological safety in The influence of change leadership towards innovative work behavior

Syahla Salma Nabilah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20516286&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam kondisi pasar dan situasi bisnis yang dinamis, perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan. Dalam prosesnya, karyawan mengalami hambatan dalam memberikan inovasi dan ide yang dibutuhkan guna menjaga performa dan keberlangsungan perusahaan. Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui apakah keamanan psikologis berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan perubahan dan perilaku inovatif karyawan dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan korelasional yang bersifat prediktif dengan metode regresi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur kepemimpinan perubahan, Psychological Safety Scale, dan Skala Perilaku Kerja Inovatif. Penelitian ini melibatkan 109 orang partisipan dengan rentang usia 22 – 40 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan mampu memprediksi keamanan psikologis ($r = 0,48$, $t = 5,59$, $p < 0,05$) dan perilaku kerja inovatif ($r = 0,27$, $t = 2,92$, $p < 0,05$). Keamanan psikologis ditemukan tidak mampu memprediksi perilaku kerja inovatif ($r = 0,181$, $t = 1,90$, $p > 0,05$). Keamanan psikologis ditemukan tidak berperan sebagai mediator dalam pengaruh kepemimpinan perubahan terhadap perilaku inovatif dalam bekerja ($r = 0,06$, $t = 0,63$, $p > 0,05$). Dengan ini, perusahaan diharapkan mampu memahami dan merancang praktik serta strategi khusus terkait bagaimana seorang pemimpin perubahan berperan dan menjalankan tugasnya saat suatu perubahan sedang berlangsung.

.....Amidst the dynamic and unpredictable market and business development, companies are required to take action and do certain practice of changes. During organizational changes, employees become hesitant in giving ideas and innovation, in order to benefit the company. This study aims to determine whether psychological safety mediates the effect of change leadership on employee innovative work behavior. This research is a quantitative study with predictive correlational and regression methods. The instruments used in this study are Change Leadership Scale, Psychological Safety Scale, and Innovative Work Behavior Scale. This study involved 109 participants with an age range of 22-40 years old. The results of the analysis show that change leadership can predict psychological safety ($r = 0,48$, $t = 5,59$, $p < 0,05$) and innovative work behavior of employees ($r = 0,27$, $t = 2,92$, $p < 0,05$). On the contrary, psychological safety not act as a predictor of innovative work behavior ($r = 0,181$, $t = 1,90$, $p > 0,05$). Psychological safety does not act as a mediator in the impact of change leadership on innovative behavior at work ($r = 0,06$, $t = 0,63$, $p > 0,05$). With this study, companies should develop the strategy on how leaders carry out their roles and duties when certain changes are taking place.